

# Politique sur l'accès à l'égalité en emploi et le respect des droits de la personne



Oeuvre de Mathieu Laca, diplômé CLG 2001

**Adoptée pour répondre aux exigences de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi sous la responsabilité de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**

*L'application de cette politique est sous la responsabilité de la* **Direction des ressources humaines et des relations de travail**

Conseil d'administration du Collège Lionel-Groulx - Le 19 avril 2005 ( CA 421)

Amendée par le Conseil d'administration du 17 juin 2008 (CA 441.09.04)

# POLITIQUE SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE

## 1.0 OBJET DE LA POLITIQUE

La présente politique sert à énoncer la position officielle du Collège Lionel-Groulx en matière d'accès à l'égalité en emploi et de respect des droits de la personne, pour ainsi répondre aux exigences législatives reliées à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

## 2.0 CONTEXTE

La présente politique succède à 15 ans d'application d'une politique et d'un programme d'accès à l'égalité qui visaient à établir une présence des femmes au Collège Lionel-Groulx, programme établi par suite de l'analyse diagnostique de la situation des femmes qui démontrait une discrimination systémique.

La présente politique d'accès à l'égalité en emploi fait également suite aux événements suivants :

- 2.1** L'adoption, le 1<sup>er</sup> avril 2002, de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* et modifiant la *Charte des droits et libertés de la personne*.
- 2.2** L'inventaire des effectifs du Collège Lionel-Groulx en 2001-2002, y compris l'identification des membres des groupes visés, de même que l'analyse de disponibilité dans la zone de recrutement pour chaque type d'emploi et pour chaque groupe visé.
- 2.3** Le 16 octobre 2003, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* établit un constat de discrimination systémique obligeant le Collège à procéder à l'analyse détaillée de ses pratiques d'emploi afin de déterminer les mesures à prendre pour atteindre des objectifs de représentation conformes à la disponibilité de ces groupes dans nos zones de recrutement. Ces groupes sont les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques. Le constat du 16 octobre 2003 oblige le Collège à consulter la communauté collégiale pour produire un projet de programme au plus tard le 29 octobre 2004.
- 2.4** Un comité ad hoc est formé de représentants des divers groupes (cadres, soutien, professionnels et enseignants) animés par la Direction des ressources humaines dans le but de répondre aux exigences de la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*. Les travaux de ce comité ont permis de déposer un rapport d'élaboration comprenant tous les éléments nécessaires afin de mettre au point un programme comportant des mesures temporaires de redressement (taux de nomination préférentielle), des mesures d'égalité des chances, des mesures de soutien de même que des mesures de consultation et d'information.
- 2.5** Le 22 février 2005, la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, par la voie de la directrice des programmes d'accès à l'égalité, donnait un avis de conformité à l'article 15 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* des différents éléments proposés comme étant des mesures suffisantes et réalistes pour assurer l'accès à l'égalité.
- 2.6** Au plus tard le 22 février 2008, le Collège Lionel-Groulx devra produire un rapport d'implantation faisant état des mesures prises et des résultats obtenus concrètement.

### 3.0 PRINCIPES GÉNÉRAUX

La présente politique s'appuie sur les principes suivants :

- 3.1** Le Collège Lionel-Groulx s'engage, tant dans sa gestion des ressources humaines que dans l'ensemble de ses rapports avec les personnes, personnel et élèves confondus, à s'acquitter de ses obligations légales et à démontrer que la défense des droits fondamentaux des personnes constitue une règle de conduite incontournable.
- 3.2** Outre les moyens prévus dans la *Politique contre la violence, le harcèlement psychologique et l'abus de pouvoir*, le Collège sensibilise la communauté et utilise les moyens nécessaires pour repousser toute forme de discrimination contraire à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés*.
- 3.3** Le Collège Lionel-Groulx assume entièrement les obligations imparties par les tribunaux aux institutions d'enseignement, soit de prendre les moyens nécessaires pour s'assurer que tous respectent les droits fondamentaux découlant tant de la *Charte des droits et libertés* que de l'article 3 du *Code civil du Québec* et ce, tant pour les élèves qui y étudient que pour les personnes qui y travaillent.
- 3.4** Dans ses pratiques d'embauche et dans la gestion de son personnel, le Collège Lionel-Groulx prend les moyens nécessaires pour faire la promotion de la diversité et du respect de la différence.
- 3.5** Dans l'implantation de son ou de ses programmes d'accès à l'égalité, le Collège Lionel-Groulx applique de bonne foi les mesures qui constituent les divers éléments de ce programme.
- 3.6** Le Collège exerce une saine gestion des ressources humaines et tente d'en arriver à une représentation des divers groupes visés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics* soit les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les autochtones, de même que les personnes handicapées qui constituent une juste représentation de la main-d'œuvre disponible dans la zone de recrutement pour chacun de ces groupes.
- 3.7** Un objectif d'égalité des chances doit être visible dans les textes et les gestes administratifs du Collège, en particulier en matière de gestion des ressources humaines.
- 3.8** Dans son action, le Collège Lionel-Groulx se montre irrémédiablement favorable à promouvoir l'ouverture aux différences culturelles et se donne les outils nécessaires pour gérer la diversité et assurer le respect de la différence.

### 4.0 OBJECTIFS GÉNÉRAUX

En accord avec les principes énoncés, la *Politique d'accès à l'égalité en emploi* vise les objectifs suivants :

- 4.1** Éliminer de toutes ses pratiques de gestion toute forme de discrimination à l'égard des femmes, des minorités visibles, des minorités ethniques, des autochtones, de même que des personnes handicapées, par l'instauration d'un ou des programmes d'accès à l'égalité en emploi.
- 4.2** S'assurer d'une représentation équitable dans chacun des regroupements de types d'emplois pour les groupes visés dans la Loi pour les programmes d'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.
- 4.3** Eu égard aux ressources humaines, financières et matérielles dont il dispose, prendre les moyens identifiés pour atteindre les objectifs numériques visés pour chacun des groupes et instaurer les mesures prévues.

## 5.0 OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- 5.1** Le Collège Lionel-Groulx sensibilise la communauté collégiale à l'importance de repousser toute forme de discrimination contraire à *la Charte des droits et libertés*, notamment par **les mesures de consultation et d'information** prévues dans ses programmes.
- 5.2** Le Collège Lionel-Groulx étend suffisamment sa visibilité pour s'assurer qu'il rejoint les groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Il instaure ou diversifie ses pratiques de recrutement pour atteindre l'ensemble de la zone de recrutement. Il met en place **des mesures d'égalité de chances** dans son programme d'accès à l'égalité. Il s'assure que le personnel actif dans les opérations de recrutement, de sélection, d'évaluation et de formation est attentif à ne pas donner prise aux préjugés et à ne pas introduire de jugements critiques qui pourraient porter sur ces préjugés.
- 5.3** Le Collège Lionel-Groulx favorise **des mesures de soutien et des mesures d'accommodement** notamment pour permettre de concilier les responsabilités familiales et le travail à temps plein. **Le processus d'accommodement à suivre par le personnel d'encadrement est soumis à l'approbation du comité exécutif.**
- 5.4** Le Collège Lionel-Groulx prend des moyens pour s'assurer que les personnes impliquées dans les opérations de dotation et de sélection sont conscientes des obligations du collège d'appliquer **les mesures temporaires de redressement** pour rétablir la situation dans chacun des groupes en sous-représentation.

## 6.0 RESPONSABILITÉ

- 6.1** La responsabilité d'élaborer et d'implanter tout programme d'accès à l'égalité en emploi relève de la Direction des ressources humaines.
- 6.2** Cette responsabilité s'appuie sur la collaboration active du personnel d'encadrement chargé de gérer les effectifs, sur les groupes syndiqués et l'association des cadres, notamment les représentants de ces groupes au **comité sur la diversité.**
- 6.3** **Le comité sur la diversité**, constitué de deux cadres de la Direction des ressources humaines, d'un représentant ou d'une représentante du syndicat du personnel enseignant, d'un représentant ou d'une représentante du syndicat du personnel de soutien, d'un représentant ou d'une représentante de l'association des cadres de même que d'un représentant ou d'une représentante du personnel professionnel formé dans le but d'analyser les données et de recommander les mesures constituant le programme, veille également au suivi et à la mise en application et au respect du ou des programmes. Ce comité est également chargé d'identifier les mesures de sensibilisation et, pour ce faire, peut s'adjoindre des représentants des élèves, un professionnel désigné par la Direction à la vie étudiante de même que la coordonnatrice aux communications, et ce, après avoir examiné périodiquement l'état de la situation.
- 6.4** Le comité fait également, au moins annuellement, des recommandations sur la mise en œuvre et l'application de la politique à l'intention des membres du comité exécutif ou du conseil d'administration au besoin.

## 7.0 RECOURS

Toute personne, qui désire déposer une demande en relation avec l'un ou l'autre des objectifs prévus par cette politique ou des mesures identifiées dans l'un de ces programmes d'accès à l'égalité, doit la soumettre par écrit au Directeur des ressources humaines.

Ces demandes sont acheminées au **comité sur la diversité** pour recommandation, à moins qu'un correctif immédiat puisse être apporté par la Direction des ressources humaines ou la Direction générale.

## 8. ENTRÉE EN VIGUEUR

**La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. La *Politique sur l'accès à l'égalité en emploi* adoptée le 27 mars 1990 est abrogée par la présente. Les amendements entrent en vigueur dès leur adoption le 17 juin 2008.**

Le plan d'action et le programme d'accès à l'égalité déposés au conseil d'administration en 1990 découlant de la politique d'alors sont également abolis par la présente et le comité exécutif verra à adopter le ou les programmes requis à la satisfaction de la Commission des droits et libertés de la personne et des droits de la jeunesse.

Secrétariat général – 2008

*Voir le PROCESSUS D'ACCOMMODEMENTS adopté par le comité exécutif et actuellement en vigueur. Document diffusé sous ce titre sur le site du Collège sous l'onglet **Publications et documents publics** puis sous l'onglet **Règlements, politiques et directives**.*

Secrétariat général - 2009